

**BUDAYA KERJA KARYAWAN INDUSTRI ABON DI DESA
DOYONG, KECAMATAN MIRI, KABUPATEN SRAGEN**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan Dan Ilmu
Pendidikan**

Oleh :

HERAWATI ANUGERAH SEJATI
A210170090

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**BUDAYA KERJA KARYAWAN INDUSTRI ABON DI DESA DOYONG,
KECAMATAN MIRI, KABUPATEN SRAGEN**

PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Oleh :

Herawati Anugerah Sejati

A210170090

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Suranto', is positioned above the printed name of the supervisor.

Dr. Suranto, S. Pd, M. Pd

NIDN. 0630108301




HALAMAN PENGESAHAN

BUDAYA KERJA KARYAWAN INDUSTRI ABON DI DESA DOYONG, KECAMATAN MIRI, KABUPATEN SRAGEN

Oleh :
Herawati Anugerah Sejati
A210170090

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada hari Jum'at, 13 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

- | | |
|--|---|
| 1. Dr.Suranto,S.Pd.,M.Pd
(Ketua Dewan Penguji) | () |
| 2. Dr.Wafrotur Rohmah,M.M
(Anggota I Dewan Penguji) | () |
| 3. Rochman Hadi Mustofa,M.Pd
(Anggota II Dewan Penguji) | () |

Surakarta, 13 Agustus 2021
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Dekan,



Prof. Dr. Sutama, M. Pd
NIDN. 0007016002

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa didalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan di daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan mempertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Herawati Anugerah Sejati

A210170090

BUDAYA KERJA KARYAWAN INDUSTRI ABON DI DESA DOYONG, KECAMATAN MIRI, KABUPATEN SRAGEN

Abstrak

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah 1) mendiskripsikan budaya kerja karyawan industri abon, dan 2) mendiskripsikan kendala yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja karyawan industri abon. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan desain etnografi. Narasumber dalam penelitian ini adalah pemilik industri abon, bagian personalia, dan perwakilan karyawan industri abon. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, dan metode observasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif Miles dan Huberman dengan menggunakan langkah-langkah, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: 1) budaya kerja karyawan industri abon 2) kendala yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja karyawan industri abon.

Kata kunci : Budaya Kerja, Karyawan, Industri Abon

Abstract

The objectives to be achieved in this study are 1) to describe the work culture of the shredded industry employees, and 2) to describe the obstacles faced in the application of the shredded industry employees' work culture. This type of research is qualitative with an ethnographic design. The resource persons in this study were the owner of the shredded industry, the personnel department, and representatives of the shredded industry employees. Data collection techniques were carried out using the interview method, and the observation method. The validity of the data using source triangulation. The data analysis technique used is the interactive analysis of Miles and Huberman using steps, *data reduction*, *data display*, and *conclusion drawing/verification*. The conclusions that can be drawn from this study are: 1) the work culture of the shredded industry employees 2) the obstacles faced in implementing the shredded industry employee's work culture.

Keywords: Work Culture, Employees, Shredded Industry

1. PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu industri dimana hal tersebut tercermin dari perilaku karyawan-karyawannya, orang yang terlibat, dan peraturan-peraturan didalam industri tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya diciptakan oleh masyarakat yang saling berhubungan, baik dalam keluarga, organisasi, ataupun dalam berbisnis. Budaya yang membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam hal berinteraksi, berperilaku, dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat kelompok

masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan dalam menciptakan keseragaman bertindak atau berperilaku.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003). Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan secara berulang oleh individu di dalam suatu organisasi dan hal tersebut menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagai kelompok pemikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Mayangsari, 2014).

Didalam pemikiran dasar atau program mental terdapat sifat, kebiasaan dan juga dorongan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Asmawati, 2018). Sebuah pemikiran dasar yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi adalah tentang kemampuan bersaing dan bagaimana mereka bertindak. Dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah dan jasa pelanggan sebagai imbalan atas penghargaan finansial (Han & Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; Mckee, 2019).

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) 25/KEP/M.PAN.04/2002, mendefinisikan budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memutuskan bagi masyarakat yang dilayani (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) nomor 25/KEP/M.PAN.04/2002). Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk memberikan prestasi terbaik di industri. Dan seiring

berjalan nya waktu budaya yang terbentuk oleh organisasi dapat dirasakan manfaatnya dalam memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Manfaat tersebut dapat dirasakan oleh perusahaan terutama bagian personalia untuk mengetahui kinerja karyawan apakah sudah sesuai atau belum, sehingga dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan (Wahyudi, 2015). Budaya kerja erat kaitanya dengan pemberdayaan karyawan di suatu industri. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi dorongan karyawan untuk maju bersama dengan industri. Dari hal tersebut, penciptaan, pengenalan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu industri sangat diperlukan dalam rangka membangun industri yang efektif dan efisien sesuai visi dan misi yang akan di capai.

Dengan demikian budaya organisasi dan budaya kerja saling berkaitan karena terdapat persamaan, meskipun di dalam budaya kerja terdapat hal-hal khusus seperti gaya manajemen serta sistem manajemen, namun semua hal tersebut masih dalam rangkaian budaya organisasi. Budaya kerja adalah aturan main yang terdapat di dalam industri yang menjadi pegangan karyawan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut. Budaya kerja merupakan aspek subjektiv dari apa yang terjadi di dalam suatu industri, yang mengacu pada nilai dan norma yang meliputi seluruh atau sebagian dari suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak di perhatikan, di diskusikan atau bahkan diabaikan. Namun budaya memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap industri yang dikembangkan dan di sesuaikan dengan perubahan tempat kerja.

Perubahan budaya sendiri terdiri dari sumber daya manusia yang memiliki latar belakang serta tingkatan berbeda. Dengan demikian perubahan budaya kerja dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir sumber daya manusia dalam bekerja. Kondisi pelaksanaan budaya kerja di Industri Abon pada umumnya kurang diperhatikan, hal ini terlihat dari kenyataan berkembangnya budaya personal karyawan yang sangat variatif. Misalnya kebiasaan karyawan Industri Abon dalam melakukan pekerjaanya bersifat normatif, menunda-nunda pekerjaan, tidak tepat waktu, sering terlambat, yang

semuanya itu mengarah kepada tindakan tidak disiplin. Idealnya yaitu terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku lebih disiplin seperti tepat waktu, taat dan patuh terhadap aturan industri, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh karyawan tanpa terkecuali. Kurangnya perhatian budaya kerja dikhawatirkan dalam jangka panjang tidak dapat mencapai program industri.

Penelitian tentang budaya kerja juga didasari realita bahwa keberadaan industri abon di Desa Doyong adalah sebagai pengembangan budaya. Budaya kerja yang terbuka memacu karyawan dalam mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut tidak ada balasan dan perhatian. Dan ketidakpuasan tersebut dapat diatasi dengan cara positif dan bijaksana. Tingkat keyakinan tinggi harus dimiliki oleh semua karyawan supaya dapat terbuka dan menaati peraturan yang diterapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan budaya kerja karyawan industri abon di Desa Doyong, Kecamatan Miri, Kabupaten Sragen dan untuk mendeskripsikan kendala-kendala dalam menerapkan budaya kerja karyawan industri abon di Desa Doyong, Kecamatan Miri, Kabupaten Sragen. Manfaat penelitian ini untuk memberikan solusi mengenai budaya kerja karyawan industri abon sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya, untuk mengetahui bagaimana seharusnya penerapan budaya kerja karyawan di industri abon dan memberikan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan yang ada sebelumnya dan menambah yang belum ada sebelumnya, untuk memberikan informasi kepada pemerintah untuk mengetahui budaya kerja karyawan khususnya di industri abon sehingga dapat ditindaklanjuti untuk memberikan perhatian kepada industri daerah, dan untuk menambah wawasan, dan pengalaman dalam meneliti budaya kerja karyawan di industri abon yang memiliki keunikan tersendiri dibanding industri lainnya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan desain etnografi. Penelitian dilaksanakan di Industri Abon di Desa Doyong,

Kecamatan Miri, Kabupaten Sragen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan kepada pemilik industri abon, bagian personalia, dan karyawan industri abon. Selain itu observasi dilakukan untuk mengetahui budaya kerja industri abon di Desa Doyong.

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai perencanaan, penghimpunan data, menganalisis data, serta pelaporan hasil penelitian. Teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif Miles dan Huberman dengan menggunakan langkah-langkah, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Budaya Kerja Karyawan Industri Abon di Desa Doyong, Kcamatan Miri, Kabupaten Sragen

Industri abon di Desa Doyong, Kecamatan Miri, Kabupaten Sragen didirikan pada tahun 2010 dengan tujuan awal untuk merubah perekonomian masyarakat sekitar dari yang biasanya hanya bekerja sebagai petani. Karyawan industri abon terdiri dari masyarakat sekitar mereka bekerja setiap hari senin-sabtu dari jam 07.30-19.00, dimana terbagi mulai dari produksi, packing, hingga pemasaran. Karyawan industri abon bekerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan upah yang digunakan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, tetapi mereka juga bekerja semaksimal mungkin untuk keberlangsungan karier mereka dan juga reward-reward yang menjanjikan dari industri.

Budaya kerja dalam industri sangat diperlukan karena dengan adanya budaya kerja, tugas dan tanggung jawab dari masing-masing element jelas dan tertata. Sehingga dengan budaya kerja karyawan industri abon dapat lebih teratur dan terarah karena mereka bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ada. Industri yang kuat lahir dari budaya kerja yang kuat pula dimana

budaya kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sami'an, (2013) yang menyatakan bahawa budaya kerja yang benar-benar dikelola dengan baik akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk produktif. Untuk mewujudkan itu diperlukan hubungan yang harmonis dan kondusif dalam suatu industri. Budaya kerja dalam organisasi mampu melahirkan moral dan tingkah laku yang baik. Budaya kerja yang diterapkan di industri abon di desa Doyong, kecamatan Miri, Kabupaten Sragen adalah integritas, antusias, kolaborasi, kompeten, fokus pelanggan. Industri berharap budaya kerja tersebut dapat di implementasikan oleh karyawan dengan baik didalam industri, untuk lebih memahami budaya kerja industri setiap hari senin dan rabu di lakukan briefing pagi untuk mengingatkan kembali bagaimana budaya kerja yang diterapkan dalam industri dengan tujuan karyawan dapat lebih cepat memahami makna budaya kerja dan dapat menjalankan dengan baik dan benar.

Budaya kerja industri abon dibentuk oleh pemilik industri bersama dengan bagian personalia dengan di setujui oleh seluruh karyawan industri abon dengan harapan tidak hanya orang yang memiliki jabatan di industri saja yang setuju dengan budaya kerja tersebut tetapi seluruh elemen industri abon setuju termasuk karyawan. Dalam proses pembuatan budaya kerja ini pemilik dan bagian personalia membuat point-point yang akan diterapkan kemudian di diskusikan dan di sosialisasikan serta musyawarah ke karyawan untuk kemudian menghasilkan budaya kerja yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan industri dan pihak-pihak didalamnya.

Dengan melihat alur pembuatan budaya kerja industri abon merupakan suatu inovasi yang baik dimana ide dan gagasan yang muncul dari atasan tidak langsung saja disetujui melainkan di sosialisasikan dan di diskusikan terlebih dahulu dengan karyawan karena semua elemen-elemen dalam industri abon memiliki peran masing-masing. Dengan mendiskusikan bersama seluruh elemen yang ada dalam industri dapat dijadikan sebagai

solusi yang tepat dalam menerapkan budaya kerja yang lebih mudah dan cepat untuk dipahami karyawan.

3.1.2 Kendala Dalam Penerapan Budaya Kerja Karyawan Industri Abon

Dalam penerapan budaya kerja karyawan industri abon sudah berjalan dengan baik namun tetap masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi industri dalam penerapan budaya kerja karyawan. Kendala-kendala yang dihadapi industri selama ini dalam penerapan budaya kerja karyawan antara lain :

- 1) Masih terdapat karyawan yang melanggar budaya kerja dengan berbagai macam alasan.
- 2) Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dengan membuang-buang waktu istirahat untuk hal-hal yang tidak penting yang mengakibatkan memperlambat proses produksi.
- 3) Kurang tegasnya sanksi yang industri berikan sehingga karyawan merasa tidak ada efek jera.
- 4) Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga kesalahpahaman membuat karyawan bingung dan melanggar penerapan budaya kerja.

Kendala-kendala tersebut tentu akan mmengaruhi kinerja industri terutama pada bagian produksi dan pemasaran, dimana produksi yang terlambat akan membuat pemasaran berkurang hal tersebut tentu berpengaruh terhadap pemasukan industri. Meskipun masih terdapat kendala dalam penerapan budaya kerja karyawan industri abon setiap hari terus melaksanakan budaya kerja dengan baik sesuai keputusan yang sudah ditetapkan dan berusaha untuk memperbaiki kendala yang terjadi.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Budaya Kerja Karyawan Industri Abon di Desa Doyong, Kecamatan Miri, Kabupaten Sragen

Budaya kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu industri dimana hal tersebut tercermin dari perilaku karyawan-karyawannya, orang yang terlibat, dan peraturan-peraturan didalam industri

tersebut. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003). Budaya kerja sebagai suatu acuan didalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi (Wibowo, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian Industri Abon di Desa Doyong sudah menerapkan budaya kerja dengan baik. Budaya kerja industri abon dibentuk oleh pemilik industri bersama dengan bagian personalia dengan di setuju oleh seluruh karyawan industri abon dengan harapan tidak hanya orang yang memiliki jabatan di industri saja yang setuju dengan budaya kerja tersebut tetapi seluruh elemen industri abon setuju termasuk karyawan. Dalam proses pembuatan budaya kerja ini pemilik dan bagian personalia membuat point-point yang akan diterapkan kemudian di diskusikan dan di sosialisasikan serta musyawarah ke karyawan untuk kemudian menghasilkan budaya kerja yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan industri dan pihak-pihak didalamnya.

Dengan melihat alur pembuatan budaya kerja industri abon merupakan suatu inovasi yang baik dimana ide dan gagasan yang muncul dari atasan tidak langsung saja disetujui melainkan di sosialisasikan dan di diskusikan terlebih dahulu dengan karyawan karena semua elemen-elemen dalam industri abon memiliki peran masing-masing. Dengan mendiskusikan bersama seluruh elemen yang ada dalam industri dapat dijadikan sebagai solusi yang tepat dalam menerapkan budaya kerja yang lebih mudah dan cepat untuk dipahami karyawan. Penelitian diperkuat dengan penelitian Marcel, (2013) yang menyatakan pendiri perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam terbentuknya budaya kerja di perusahaan. Kemudian pendiri perusahaan meneruskan kepada bawahan untuk diteruskan kepada semua karyawan dengan begitu industri tercipta karena keputusan bersama

(Sugeng, 2013). Dengan dilakukan diskusi terlebih dahulu tidak ada lagi alasan karyawan untuk tidak melaksanakan dan menjalankan budaya kerja karyawan dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Fakhar Shazad, (2014) menunjukkan bahwa komitmen dan partisipasi karyawan adalah faktor terpenting untuk meningkatkan budaya kerja di suatu industri.

3.2.2 Kendala Dalam Menerapkan Budaya Kerja Karyawan Industri Abon di Desa Doyong, Kecamatan Miri, Kabupaten Sragen

Kendala merupakan halangan dan rintangan yang dihadapi oleh seseorang atau beberapa orang dalam menjalankan suatu usaha (Juita et al., 2020). Kendala yang dihadapi industri abon akan berpengaruh terhadap kinerja industri terutama pada bagian produksi dan pemasaran, dimana produksi yang terlambat akan membuat pemasaran berkurang hal tersebut tentu berpengaruh terhadap pemasukan industri. Kendala-kendala yang dihadapi industri abon adalah sebagai berikut :

1) Masih terdapat karyawan yang melanggar dengan berbagai alasan

Salah satu kendala yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja karyawan industri abon adalah masih terdapat karyawan yang melanggar dengan berbagai alasan. Alasan adalah keterangan yang diberikan oleh seseorang atas tindakan yang dilakukan dengan tujuan melindungi dirinya. Penerapan budaya kerja karyawan industri abon dapat berjalan dengan baik jika karyawan memiliki kesadaran diri yang tinggi akan pentingnya menjalankan nilai-nilai budaya kerja yang ada. Ikhsan (2016) menyatakan kesadaran diri yang tinggi pada diri karyawan terhadap budaya kerja di perusahaan tentu akan sangat membantu perusahaan dalam menjalankan budaya kerja yang diterapkan dengan baik.

Dengan kesadaran diri yang tinggi maka budaya kerja karyawan industri abon dapat berjalan sesuai dengan keinginan industri. Berdasarkan penelitian di industri abon dapat diambil kesimpulan bahwa kesadaran diri karyawan dalam penerapan budaya kerja memang masih rendah, mereka beranggapan bahwa budaya kerja tidak begitu penting

sehingga mereka berusaha mencari alasan untuk tidak menjalankan budaya kerja dengan baik.

- 2) Terdapat karyawan yang tidak disiplin dengan membuang-buang waktu istirahat untuk hal-hal yang tidak penting sehingga memperlambat proses produksi.

Disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Sastrohadiwiryo 2003). Disiplin dapat diterapkan dalam berbagai hal, disiplin akan waktu, disiplin akan sosial, disiplin akan diri sendiri, dan disiplin akan sesama.

Industri abon memasukkan disiplin kedalam salah satu nilai budaya kerja karyawan dengan tujuan karyawan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Berdasarkan penelitian di industri abon bahwa selama bekerja di industri abon peraturan mengenai disiplin memang diterapkan namun belum semua karyawan dapat menerapkan perilaku disiplin karena karyawan menganggap disiplin hanyalah sebagai peraturan tertulis dan dapat dilanggar oleh karyawan untuk tidak menjalankan disiplin selama bekerja.

Menurut Sugeng (2016) salah satu permasalahan yang perusahaan alami ketika memasukkan disiplin menjadi salah satu nilai dalam budaya kerja adalah hanya menjadikan nilai disiplin sebagai aturan tertulis tanpa di berikan ketegasan dimana adanya sanksi yang sesuai jika ada yang melanggar karena disiplin menjadi salah satu nilai yang paling kuat dalam berkembangnya suatu perusahaan.

Dengan adanya ketegasan aturan dan sanksi bagi yang melanggar tentu akan membuat karyawan lebih memperhatikan dan peduli terhadap budaya kerja yang berlaku di industri abon khususnya dalam hal disiplin.

- 3) Kurang tegasnya sanksi yang industri berikan sehingga tidak adanya efek jera bagi karyawan.

Belum berjalannya sanksi yang tegas merupakan salah satu kendala karena dengan sanksi yang tegas secara otomatis akan membuat karyawan untuk sadar diri dan mempelajari budaya kerja yang diterapkan di industri untuk kemudian di jalankan dengan baik. Menurut Erhamwilda (2005) adanya sanksi atau hukuman yang membuat karyawan jera merupakan kunci agar budaya kerja dapat dijalankan dengan baik di sebuah perusahaan karena dengan adanya sanksi atau hukuman tersebut karyawan tentu akan melakukan pembenahan diri untuk berubah dan menjalankan apa yang sudah menjadi peraturan dan kesepakatan bersama dengan perusahaan.

Penelitian menunjukan bahwa sanksi yang industri berikan masih kurang tegas hal ini dilihat jika karyawan empat kali melakukan kesalahan baru akan mendapatkan surat peringatan satu dari bagian personalia untuk dinasehati supaya berubah dan lebih dari empat kali melanggar akan mendapatkan surat peringatan terakhir untuk kemudian menghadap kepada pimpinan industri. Padahal seharusnya industri dapat memberikan sanksi yang lebih memberikan efek jera kepada karyawan yang masih suka melanggar seperti mengganti waktu bekerja sesuai dengan pelanggaran yang karyawan lakukan misalnya karyawan menunda-nunda proses produksi setelah istirahat siang maka karyawan dapat di berikan sanksi untuk pulang agak terlambat dengan mengganti waktu produksi yang tadi siang di tunda-tunda.

- 4) Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga perbedaan persepsi membuat karyawan bingung dan melanggar budaya kerja.

Kurangnya komunikasi dapat menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan budaya kerja karena dengan komunikasi yang jelas dan lancar maka budaya kerja dapat diterima dan diterapkan dengan baik oleh karyawan. Penelitian menunjukan bahwa karyawan yang belum

menerapkan budaya kerja dengan baik dikarenakan mereka belum memahami sepenuhnya mengenai budaya kerja yang ada di industri.

Seharusnya komunikasi antara atasan dan bawahan harus sering dilakukan mengingat tidak semua karyawan dapat dengan cepat memahami maksud budaya kerja yang industri harapkan hanya dengan melalui pemberitahuan setiap briefing. Komunikasi adalah perantara penyelesaian permasalahan pada suatu instansi dimana antara atasan dan bawahan harus saling terbuka dan menjelaskan maksud dan tujuan yang akan dicapai sehingga tidak terjadi kesalah pahaman pada saat pelaksanaan (Hasballah 2014).

4. PENUTUP

Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya kerja karyawan industri abon sudah diterapkan dengan baik sesuai dengan aturan yang disepakati oleh industri, dimana karyawan harus menjalankan nilai-nilai budaya kerja industri setiap hari pada saat bekerja. Industri berharap budaya kerja yang sudah dibentuk bersama dapat dilaksanakan dan diterapkan dengan baik dilingkungan kerja ataupun diluar lingkungan kerja mengingat nilai-nilai tersebut dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama sehingga tidak ada lagi alasan untuk tidak melaksanakan dan menerapkan nilai-nilai tersebut dengan baik.

Namun meskipun sudah dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama antar elemen tetap masih terdapat kendala-kendala dalam penerapan budaya kerja karyawan. Kendala dalam penerapan budaya kerja karyawan ini muncul justru dari dalam seperti tidak disiplin waktu yaitu karyawan suka memperpanjang waktu istirahatnya sehingga pekerjaan berikutnya tidak dapat selesai tepat waktu, selain itu juga kurangnya sosialisasi yang mendasar mengenai budaya kerja karyawan mengingat tidak semua kemampuan karyawan sama yaitu hanya dengan penjelasan diawal bisa memahami makna budaya kerja di industri. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan industri untuk mengetahui bagaimana seharusnya penerapan budaya kerja karyawan di industri abon dan memberikan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan yang ada sebelumnya

dan menambah yang belum ada sebelumnya. Dan bagi pemerintah diharapkan dapat memberikan informasi untuk mengetahui budaya kerja karyawan khususnya di industri abon sehingga dapat ditindaklanjuti untuk memberikan perhatian kepada industri daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, Sugeng. 2016. Sistem Reward Dan Punishment Bagi Karyawan Di Cv. Abadi Jaya Kudus Dalam Perspektif Manajemen Syari'Ah.. *Skripsi*. Universitas Islam Negri Walisongo.
- Asmawati, S., Sulisty, S., & Afian, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2), 47–57. <https://doi.org/10.21067/jrpe.v3i2.3806>
- Erhamwilda, Erhamwilda. 2005. Mengubah Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Bangsa. *Jurnal Sosial dan Pembangunan* 21(4): 578. <http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/195>.
- Fakhar Shazad. (2014). Impact of Organizational Culture on Employees' Job Performance. *International Journal of Indonesian Society and Culture*, 29(13), 4733-4741. <https://doi.org/10.31087/ijisc.v3i2.5608>
- Han, E. S., & Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kemajuan Industri. *Journal of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 2019. <https://doi.org/10.12694/010480>
- Hasballah, Yusra. 2014. Keterbukaan Komunikasi Antara Pimpinan Dengan Bawahan Dalam Organisasi. *Skripsi*. Universitas Teuku Umar.
- Ikhsan, A. 2016. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 2(1): 438–56.
- Juita, F., Mas`ad, M., & Arif, A. (2020). Peran Perempuan Pedagang Sayur Keliling Dalam Menopang Ekonomi Keluarga Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kelurahan Pagesangan Kecamatan Mataram Kota Mataram. *Civicus*, 8(2), 100–107. <https://doi.org/10.31764/civicus.v8i2.2916>.
- Marcel. (2013). Analisis Budaya Organisasi Pada Perusahaan Alas Kaki, *International Journal of Business* 18(3), 63114. <https://doi.org/10.34872/010380>.
- Mayangsari, D. (2014). Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pt. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 85113. <https://doi.org/10.32694/010480>

- Nawawi, H. H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sami'an, E. A. N. W. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Daop IV Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 23, No. 1(1), 10–14.
- Sastrohadiwiryo. (2003). Penerapan Disiplin Dalam Dunia Kerja. *Internatinal Journal of Psychology*, 15(3), 63114. <https://doi.org/10.54874/010670>.
- Sugeng. (2013). Langkah Perusahaan Dalam Mengambil Keputusan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(4), 45112. <https://doi.org/10.64378/010580>.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. (2013). Lembaran RI No 39. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Wahyudi, T. N. (2015). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajer Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 46–57. <http://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/download/1535/1077>
- Wibowo (2010). Studi Tentang Budaya Kerja Aparatur Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara Amir Lufni. *Skripsi*. Universitas Mulawarman.